Treasury Board of Canada Secretariat | Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Services correctionnels (CX)

Convention entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN

Groupe : Services correctionnels (tous les employés)

Date d'expiration : 2018-05-31

Canada

La présente convention s'applique aux classifications suivante(s) :

Code	Groupe
601	Services correctionnels (CX)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Rémunération et relations de travail
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2018

Numéro de catalogue : BT42-601/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-25600-9

Ce document est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse suivante :

http://www.tbs-sct.gc.ca/agreements/conventions/index/fra.aspx

Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5

Adresse du site Internet :

www.ucco-sacc-csn.ca

Table des matières

Partie 1 : généralités 1

Article 1 : objet et portée de la convention 1

Article 2 : interprétation et définitions 1

Article 3 : champ d'application 4

Article 4 : sûreté et sécurité de l'état 4

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective 5

Article 6 : responsabilités de la direction 5

Article 7 : reconnaissance syndicale 5

Partie 2 : questions concernant les relations du travail 5

Article 8 : représentants des employé-e-s 5

Article 9 : utilisation des locaux de l'employeur 6

Article 10 : précompte des cotisations 9

Article 11 : information 10

Article 12 : employé-e-s travaillant dans les établissements d'autres employeurs 11

Article 13 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur 11

Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires du syndicat 11

Article 15 : grèves illégales 14

Article 16 : sécurité d'emploi 14

** Article 17 : mesures disciplinaires 14

** Article 18 : santé et sécurité 15

** Article 19 : consultation mixte 16

Article 20 : procédure de règlement des griefs 16

Partie 3 : conditions de travail 22

** Article 21 : durée du travail et heures supplémentaires 22

Article 22 : indemnité de rentrée au travail 26

Article 23 : devoir de comparution 27
Article 24 : indemnité de rappel au travail 27
Article 25 : primes de quarts 28
Article 26 : jours fériés désignés payés 28
Article 27 : temps de déplacement 30
Article 28 : congés, généralités 31
** Article 29 : congé annuel payé 32
** Article 30 : autres congés payés ou non payés 36
Article 31 : congé de maladie payé 49
Article 32 : congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle 51
** Article 33 : indemnité de départ 52
** Article 34 : horaire de travail modifié 54
Article 35 : employé-e-s à temps partiel 56
Partie 4 : autres conditions d'emploi 60
Article 36 : changements technologiques 60
Article 37 : élimination de la discrimination 61
Article 38 : harcèlement sexuel 61
Article 39 : exposé des fonctions 62
Article 40 : examen du rendement et dossier de l'employé-e 62
Article 41 : ententes du Conseil national mixte 62
Article 42 : obligations religieuses 64
** Article 43 : indemnités et primes 64
Article 44 : principe de quart 66
** Article 45 : réaffectation ou congé liés à la maternité 67
Article 46 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes 68

Article 47 : consultation en matière de formation 69

Article 48 : droits d'inscription 69

Partie 5 : rémunération et durée de la convention 69

Article 49 : administration de la paye 69

Article 50 : clause de renouvellement de la convention 71

** Article 51 : durée de la convention collective 71

**** Annexe « A » 73**

CX : Groupe Services correctionnels (surveillants et non-surveillants) 73

Taux de rémunération annuels (en dollars) 73

**** Annexe « B » 75**

Réaménagement des effectifs 75

**** Annexe « C » 106**

Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires 106

Annexe « D » 107

Escorter des détenus 107

**** Annexe « E » 108**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) quant à l'exclusion des postes de niveau CX-4 108

Annexe « F » 109

Contribution à Fondaction 109

Annexe « G » 109

Retrait des fonctions en attendant le résultat d'enquêtes disciplinaires relatives à des incidents impliquant des détenus ou détenues 109

**** Annexe « H » 110**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (UCCO-SACC-CSN) concernant le préavis de modification à un quart de travail 110

Annexe « I » 110

Liste des établissements qui n'ont pas ou qui partagent un local syndical 110

** **Annexe « J » 110**

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite) 110

Annexe « K » 114

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) concernant l'établissement efficace des horaires pour le service correctionnel du Canada (SCC) 114

Annexe « L » 116

Protocole d'entente 116

Partie 1 : généralités

Article 1 : objet et portée de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, le Syndicat et les employé-e-s et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employé-e-s décrits dans les certificats émis le 13 mars 2001 à l'égard des employé-e-s du groupe des services correctionnels.

1.02 La présente convention collective a pour but d'établir, dans le cadre des lois existantes, des relations de travail ordonnées et efficaces entre l'Employeur, le Syndicat et les employé-e-s et de déterminer des conditions de travail visant à promouvoir la sécurité et le bien-être des employé-e-s.

De plus, les parties à la présente convention ont aussi comme objectif que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement.

Article 2 : interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

a. « Syndicat »

désigne Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) (agent négociateur) (Union and Bargaining Agent);

b. « indemnité »

désigne la rétribution prévue pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (allowances);

c. « unité de négociation »

désigne les employé-e-s de l'Employeur qui appartiennent au groupe des services correctionnels de la catégorie de l'exploitation, dont les fonctions ne comportent pas la supervision d'autres employé-e-s de ce groupe d'occupations, et est définie dans le certificat délivré le 13 mars 2001 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (bargaining unit);

d. « emploi continu »

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (continuous employment);

e. « taux de rémunération journalier »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e divisé par cinq (5) (daily rate of pay);

f. « jour de repos »

désigne, par rapport à un-e employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission (day of rest);

g. « employé-e »

désigne toute personne ainsi définie dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral qui fait partie d'une des unités de négociation indiquées à l'article 7 (employee);

h. « Employeur »

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer);

i. « jour férié »

(holiday) désigne :

i. la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
ii. cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
   A. le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
   ou
   B. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là;

j. « taux de rémunération horaire »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à temps plein divisé par quarante (40) (hourly rate of pay);

k. « mise en disponibilité »

désigne la cessation de l'emploi d'un-e employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction (lay-off);

l. « congé »

désigne l'absence autorisée du travail d'un-e employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave);

m. « cotisations syndicales »

désigne les cotisations établies en application des Statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales (membership dues);

n. « heures supplémentaires »

(overtime) désigne :

i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail;
ou
ii. dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail d'un-e employé-e à temps plein prévue dans la présente convention collective, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;

o. « Conjoint de fait »

désigne la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an (Common Law Partner);

p. « quart »

désigne les heures de travail continues normalement prévues à l'horaire de l'employé-e, ne désigne pas le poste auquel l'employé-e est affecté (shift);

q. « Horaire de quarts »

désigne la répartition des quarts pendant une période donnée (shift schedule);

r. « cycle de quarts »

désigne les heures de travail continues normalement prévues à l'horaire entre deux (2) périodes d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs (shift cycle);

s. « Époux »

désigne la personne mariée à l'employé-e. Est interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le conjoint de fait sauf aux fins des Directives sur le service extérieur auquel cas la définition du terme « époux » est celle de conjoint indiqué dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse);

t. « tarif normal »

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e (straight-time rate);

u. « tarif et demi »

signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and one-half);

v. « tarif et trois-quarts »

signifie une fois et trois-quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and three-quarters);

w. « tarif double »

signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e (double time);

x. « taux de rémunération hebdomadaire »

désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176) (weekly rate of pay);

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employé-e-s :

a. si elles sont définies dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi, et
b. si elles sont définies dans la Loi d'interprétation, mais non dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

Article 3 : champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Syndicat, aux employé-e-s et à l'Employeur.

3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

Article 4 : sûreté et sécurité de l'état

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s de la fonction publique assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

5.02 La convention collective a préséance sur les directives ou les politiques.

Article 6 : responsabilités de la direction

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

Article 7 : reconnaissance syndicale

7.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur unique de tous les employé-e-s visés par le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le treizième (13e) jour de mars 2001 à l'égard des employé-e-s du groupe des services correctionnels dont les fonctions ne comportent pas la supervision d'autres employé-e-s.

Partie 2 : questions concernant les relations du travail

Article 8 : représentants des employé-e-s

8.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

8.02 Le Syndicat et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

8.03 Le Syndicat ainsi que chaque section locale communique par écrit à l'Employeur le nom et le titre de ses représentants désignés conformément au paragraphe 8.02.

8.04

a. Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant du Syndicat à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.

c. Un-e employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il quitte son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

8.05 Le Syndicat doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels de l'Employeur.

8.06

a. Sur avis écrit donné au moins dix (10) jours à l'avance au directeur de l'établissement, l'employé-e désigné par le Syndicat obtient un congé sans solde pour participer à des activités syndicales, lesquelles sont définies aux articles 8 et 14.
b. L'employé-e ainsi autorisé est payé par l'Employeur. Le Syndicat doit ensuite rembourser le Service correctionnel du Canada (SCC) en lui remettant la rémunération brute réelle versée au titre de chaque jour personne; en outre, le Syndicat doit aussi verser au Service correctionnel du Canada (SCC) une somme égale à quinze pour cent (15 %) de la rémunération brute réelle versée pour chaque jour personne, ce qui constitue la contribution de l'Employeur pour l'ensemble des bénéfices que les employé-e-s retirent de leur travail.
c. Le Syndicat rembourse au Service correctionnel du Canada (SCC) le montant indiqué sur la facture qui lui est adressée. L'état de la facture doit comprendre le montant des rémunérations brutes et le nombre de jour affairant à chacun des employé-e-s; cet état doit également porter le calcul de la somme égale au quinze pour cent (15 %) susmentionné.
d. Le Syndicat convient de rembourser au Service correctionnel du Canada (SCC) le montant de la facture dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de la facturation.

8.07 L'employé-e qui est élu ou nommé à une fonction syndicale au Syndicat, à la CSN ou dans un de ses organismes affiliés, obtient dans les trente (30) jours d'une demande écrite, un congé sans solde pour la durée de son ou de ses mandats.

À l'expiration de son congé sans solde ou en tout temps durant un tel congé, sur avis de trente (30) jours, l'employé-e reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si le retour à l'établissement s'effectue à l'intérieur d'une année.

Cependant, si le retour s'effectue après plus d'une année de libération syndicale, l'employé-e revient, dans un poste équivalent au poste qu'il occupait au moment de son départ, à son établissement ou dans un autre établissement convenu entre le Service correctionnel du Canada (SCC) et l'employé-e.

Article 9 : utilisation des locaux de l'employeur

9.01

a. Tableaux d'affichage

Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage et le cas échéant, les babillards électroniques sont mis à la disposition du Syndicat pour y apposer des avis officiels du Syndicat. Le Syndicat s'engage à ne pas afficher d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Le Syndicat fournit à l'avance et en mains propres une copie papier des documents à afficher au directeur de l'établissement ou à son délégué, à l'exception des documents concernant les affaires syndicales du Syndicat y compris des listes des représentants du Syndicat et des annonces d'activités sociales et récréatives. À la demande du directeur de l'établissement ou de son délégué, le Syndicat doit retirer immédiatement tout document que le directeur de l'établissement ou son délégué considère préjudiciable aux intérêts de l'Employeur ou à ceux de ses représentants.

b. Réseau informatique du Service correctionnel du Canada (SCC)

Le Service correctionnel du Canada (SCC) permet au Syndicat d'utiliser le réseau informatique du Service correctionnel du Canada (SCC) pour distribuer de l'information aux membres du Syndicat, conformément aux sous-alinéas 9.01b)(i), (ii) et (iii);

i. Le Syndicat s'efforce d'éviter de présenter des demandes de distribution d'avis d'informations que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Le Service correctionnel du Canada (SCC) doit donner son approbation avant la distribution d'informations.

ii. Cette approbation est obtenue du directeur ou de son délégué au niveau local, du sous-commissaire régional ou son délégué au niveau régional et du directeur général des relations de travail ou son délégué au niveau national; elle n'est pas refusée sans motif valable.

iii. Le Service correctionnel du Canada (SCC) transmet l'information ainsi approuvée au moyen de son réseau informatique au plus tard deux (2) jours ouvrables (en excluant les samedis, dimanches et jours fériés payés) après réception de la demande. La personne qui approuve la distribution de l'information est aussi responsable d'en assurer la distribution.

c. Le Service correctionnel du Canada (SCC) établit un hyperlien au site Internet du Syndicat à partir de son intranet (infonet).

9.02

a. Dans les établissements où la section locale a l'usage exclusif d'un bureau syndical, le Service correctionnel du Canada (SCC) s'engage pour la durée de la convention collective à maintenir la disponibilité d'un bureau à l'usage exclusif de la section locale tant que l'établissement demeure ouvert.

b. Quant aux établissements où il n'y a pas encore de bureau syndical exclusivement à l'usage de la section locale ou aux établissements où il n'y a pas encore de bureau syndical, la direction de l'établissement et les représentants de la section locale se rencontreront afin de trouver si possible, un endroit dans l'établissement qui peut servir de bureau syndical. Le directeur de l'établissement ou son délégué doit faire tous les efforts raisonnables afin qu'un bureau soit mis à la disposition du Syndicat dans l'établissement.
c. Dans chacun des bureaux syndicaux, la direction de l'établissement fournit gratuitement un pupitre, des chaises ainsi qu'un appareil téléphonique et une ligne téléphonique. Si le Syndicat choisit de procéder à l'installation d'une ligne téléphonique directe, les frais d'installation et d'utilisation sont à sa charge. Dans tous les cas, les frais d'interurbains sont à la charge du Syndicat.

9.03

a. Tout représentant extérieur de la section locale (élu ou conseiller syndical) peut se rendre dans un établissement du Service correctionnel du Canada (SCC) afin d'aider à régler une plainte ou un grief, pour assister à une réunion de la direction, pour rencontrer un membre de la section locale ou pour assister à une assemblée générale de la section locale à la condition d'en informer le directeur de l'établissement ou son délégué un (1) jour à l'avance si possible, en lui indiquant qui se rendra dans l'établissement, pour quelle raison et quand se tiendra la réunion.
b. Nonobstant l'alinéa 9.03a) le directeur de l'établissement ou son délégué conserve le droit de refuser l'accès à l'établissement en tout temps ou de restreindre l'accès à certains endroits de l'établissement pour assurer la sécurité de quiconque ou de l'établissement. La permission d'entrer dans l'établissement n'est pas refusée sans motif valable.

9.04 Le Syndicat fournit au Service correctionnel du Canada (SCC) une liste des noms de ces représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

9.05

a. Le Syndicat peut tenir des assemblées générales de la section locale à l'intérieur des établissements; le lieu, la date et la durée de telles assemblées sont convenus avec le directeur de l'établissement ou avec son délégué en autant que possible sept (7) jours avant leur tenue.
b. Le présent paragraphe n'a pas pour effet de permettre aux employé-e-s en poste de quitter leur poste de travail pour assister à une telle réunion ni de permettre aux employé-e-s d'autres établissements que celui où se tient la réunion, aux employé-e-s sous le coup d'une suspension et aux employé-e-s qui ne peuvent entrer dans l'établissement pour des raisons médicales, de rentrer dans l'établissement au moment où se tient une telle réunion.
c. Dès que le Syndicat a acquis le droit de grève, il ne peut tenir d'assemblées à l'établissement ou sur la réserve de l'établissement.

Article 10 : précompte des cotisations

10.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la paye de chaque employé-e de l'unité de négociation le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Si la rémunération de l'employé-e pour une période de rémunération donnée n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

10.02 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale à être perçue pour chaque employé-e et de tout changement par la suite. L'Employeur met en œuvre de tels changements dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la réception d'une demande de changement.

10.03 Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la paye de chaque employé-e, se font à partir du premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 N'est pas assujetti au présent article l'employé-e qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employé-e-s, et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.

10.05 Nulle association d'employé-e-s, au sens où l'entend l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, sauf le Syndicat, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s de l'unité de négociation.

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par paiement électronique au président national du Syndicat dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées. Chaque remise mensuelle est accompagnée d'une liste papier et sur support informatique mentionnant :

a. le nom de l'employé-e;
b. le nom ou le code de l'établissement;
c. la classification de l'employé-e (CX-1, CX-2 ou CX-03);
d. le salaire brut pour la période de paye;
e. la déduction syndicale;
f. le montant total des cotisations syndicales;

et d'une liste papier seulement mentionnant :

g. la date de fin d'emploi ou la raison du non-prélèvement;
h. la date de transfert dans une autre unité de négociation

10.07 L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

10.08 Le Syndicat convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

10.09 À chaque année d'imposition et conformément à la Loi sur l'impôt, l'Employeur convient de fournir à chaque employé-e le montant total de ses retenues syndicales sur les états de revenus pour fins d'impôts.

10.10

a. Lorsqu'un-e employé-e accepte un poste hors de l'unité de négociation pour une période de plus de sept (7) jours consécutifs, l'Employeur doit dans les trente (30) jours suivants cesser de percevoir la cotisation syndicale. Si l'Employeur ne peut cesser de percevoir la cotisation syndicale dans le délai ci-haut mentionné le Syndicat en est informé. Par la suite, le Syndicat reçoit de l'Employeur l'information relative au remboursement de la cotisation syndicale payée en trop sur le formulaire convenu entre les parties. Le remboursement des cotisations syndicales payées en trop s'effectue selon la méthode convenue entre les parties.
b. Lorsqu'un-e employé-e revient dans l'unité de négociation, l'Employeur doit percevoir la cotisation syndicale dans les trente (30) jours de son retour. Si la perception de la cotisation syndicale n'est pas effectuée dans le délai ci-haut mentionné, le Syndicat en est informé. Par la suite, l'Employeur s'assure que le Syndicat reçoive la cotisation syndicale qui lui est due. De plus, les arrérages de cotisation syndicale sont récupérés pour cet employé-e par l'Employeur de la façon convenue entre les parties.

10.11 Au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable de chaque mois, le directeur de l'établissement transmet à la section locale l'information suivante par écrit :

a. le nom de chaque employé-e qui, pendant le mois précédent, a obtenu une affectation intérimaire d'une durée de sept (7) jours consécutifs ou plus à l'intérieur de l'établissement ainsi que le titre et le numéro du poste obtenu;
b. le nom de chaque employé-e dont l'affectation intérimaire à l'intérieur de l'établissement a été prolongée pendant le mois précédent ainsi que le titre et le numéro du poste;
c. le nom de chaque employé-e qui, pendant le mois précédent, est revenu à son poste une fois son affectation intérimaire d'une durée de sept (7) jours consécutifs ou plus terminée.

Article 11 : information

11.01 L'Employeur convient de communiquer au Syndicat, chaque mois, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la convention collective sous forme de livret et s'efforce de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

Article 12 : employé-e-s travaillant dans les établissements d'autres employeurs

12.01 Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un employeur provincial, municipal, commercial ou industriel, signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Article 13 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

13.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'Employeur.

Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires du syndicat

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application de l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

14.01 À condition que l'employé-e en fasse la demande par écrit au moins dix (10) jours civils à l'avance, dans le cas de plaintes déposées conformément à l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral alléguant une contravention des articles 157, 186(1)a), 186(1)b), 186(2), 187, 188a) ou 189(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, l'Employeur accorde un congé payé :

a. à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
   et
b. à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou du Syndicat qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

a. à l'employé-e qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
   et
b. à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

a. à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
   et
b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un-e autre employé-e ou par le Syndicat.

Séances de la commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et d'un mode substitutif de règlement des différends

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent le Syndicat devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

14.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par le Syndicat.

Arbitrage des griefs

14.06 À condition que l'employé-e en fasse la demande par écrit au moins dix (10) jours civils à l'avance, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e :

a. qui est partie à l'arbitrage ou à la médiation reliée à l'arbitrage,
b. qui est désigné par écrit par le Syndicat comme étant le représentant d'un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage ou à la médiation reliée à l'arbitrage,
et
c. qui est un témoin convoqué par un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage. Toutefois, dans le cas où plus d'un-e employé-e est convoqué comme un témoin, l'Employeur accorde un congé payé selon l'horaire d'assignation des témoins convenu entre les représentants des parties.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e-s désire discuter d'un grief avec un-e employé-e qui a demandé au Syndicat de le représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

14.08

a. Lorsque l'Employeur convoque à une réunion un-e employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,
et
b. sous réserve des nécessités du service, lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

c. sous réserve des nécessités du service, lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom du Syndicat.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.10 À la condition qu'une demande écrite soit faite au moins dix (10) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé non payé à vingt (20) employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations de la convention collective.

Réunions entre le Syndicat et la direction non prévues dans le présent article

14.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom du Syndicat.

Participation aux réunions syndicales

14.12

a. À la condition qu'une demande écrite soit faite, au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé non payé à trente (30) employé-e-s choisis par le Syndicat pour leur permettre d'assister au congrès de la CSN ainsi que trente (30) employé-e-s choisis pour assister au congrès de la fédération à laquelle le Syndicat est affilié et, s'il y a lieu, à deux (2) employé-e-s choisis par section locale afin de participer au congrès des conseils centraux.

b. À la condition qu'une demande écrite soit faite, au moins dix (10) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé non payé aux membres du comité exécutif régional afin de leur permettre d'assister aux réunions du comité exécutif régional.

   La fréquence de ces réunions est habituellement d'une par mois.

   Lors de la tenue d'une réunion de l'exécutif régional, un membre de l'exécutif régional informe au moins dix (10) jours à l'avance le sous commissaire régional de la date de la tenue de la réunion de l'exécutif régional ainsi que du nom des participants.

c. À la condition qu'une demande écrite soit faite, au moins dix (10) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé non payé aux membres du comité exécutif de la section locale afin de leur permettre d'assister aux réunions du comité exécutif de la section locale.

   La fréquence de ces réunions est habituellement d'une par mois.

   Lors de la tenue d'une réunion de l'exécutif local, un membre de l'exécutif local informe le directeur de l'établissement au moins dix (10) jours à l'avance de la date de la tenue de la réunion de l'exécutif local ainsi que du nom des participants.

d. À la condition qu'une demande écrite soit faite, au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s choisis par le Syndicat afin de leur permettre d'assister à l'assemblée générale nationale du Syndicat.
e. À la condition qu'une demande écrite soit faite au directeur de l'établissement, au moins dix (10) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé non payé à un officier du Syndicat qui participe à une activité syndicale autre que celles prévues ci-haut. Ce congé est accordé sauf en cas de situation exceptionnelle. À titre d'exemples : lors d'une évasion ou tentative d'évasion, une émeute, prise d'otage, une perturbation ou une situation de crise importante. De plus, si la demande de congé n'a pas été faite au moins dix (10) jours à l'avance, cette demande peut être refusée si cela entraîne des coûts de temps supplémentaire.

Il est de plus convenu que l'utilisation de ce paragraphe ne doit pas servir de moyen de pression contre l'Employeur.

Cours de formation des représentants

14.13 À condition que la demande soit faite par écrit au moins dix (10) jours civils à l'avance, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s choisis par le Syndicat pour participer à des sessions de formation syndicale.

Article 15 : grèves illégales

15.01 La Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral prévoit des peines à l'endroit de ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.

Article 16 : sécurité d'emploi

16.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

**** Article 17 : mesures disciplinaires**

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant du Syndicat à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.

17.03 Lors de toute enquête administrative, audition ou enquête menée par l'Employeur, où les actions de l'employé-e peuvent influer sur les événements ou les circonstances afférentes, et où l'employé-e est tenu de comparaître à ladite enquête administrative, audition ou enquête, il ou

elle peut se faire accompagner par un représentant. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas l'enquête administrative, l'audition ou l'enquête de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé-e.

17.04 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local du Syndicat qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement ou qu'une telle amende a été infligé. Lorsqu'une réprimande verbale ou écrite a été formulée, l'Employeur informe le représentant local du Syndicat à la demande de l'employé-e.

17.05 Lorsqu'un avis écrit est présenté à un-e employé-e l'informant qu'il-elle fait l'objet d'une enquête disciplinaire, on doit également lui présenter une copie de l'ordre de convocation d'une enquête.

17.06 Sur demande, l'employé-e ou l'Employeur peuvent enregistrer l'interrogatoire.

17.07

a. Conformément à la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'Employeur permet à l'employé-e l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.

**

b. Il est convenu que cette disposition vise à fournir à l'employé-e qui a fait l'objet d'une enquête disciplinaire, l'accès à l'information / document(s) ayant servi au cours de ladite enquête conformément à la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, sans que l'employé-e doive en faire la demande en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. L'accès prévu au paragraphe 17.07 devrait s'effectuer promptement dans le contexte de l'audition disciplinaire.

17.08 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

17.09 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

** Article 18 : santé et sécurité

18.01 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions du Syndicat à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents ou de maladies reliés au travail.

** Article 19 : consultation mixte

19.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

19.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, le Syndicat communique par écrit à l'Employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom du Syndicat aux fins de consultation.

19.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagés qui ne sont pas régies par la présente convention.

19.04 Sans préjuger de la position que l'Employeur ou le Syndicat peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

**

19.05 Comité d'uniforme

a. L'Employeur et le Syndicat maintiennent un comité national relativement aux uniformes, aux chaussures et à la ceinture d'utilité. Est exclu l'équipement de sécurité.
b. Ce comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.
c. Ce comité se réunit deux (2) fois par année pour un maximum de deux (2) jours chaque fois.
d. Le mandat de ce comité est, entre autres :
    i. de consulter, de discuter et de recommander des besoins des agents correctionnels relativement à l'uniforme, aux chaussures et à la ceinture d'utilité en tenant compte des besoins propres aux agentes correctionnelles.
    ii. de recevoir les plaintes et de faire toutes les recommandations qu'il juge à propos au Comité national de direction du Service correctionnel du Canada (SCC).
    iii. de recommander des indemnités nécessaires et suffisantes pour l'entretien et le remplacement des éléments prévus au sous-alinéa (i).

Article 20 : procédure de règlement des griefs

20.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

20.02 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

20.03 Le grief n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur. Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un-e employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, le Syndicat est l'auteur du grief.

Griefs individuels

20.04 Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 20.07, compte tenu des réserves suivantes :

a. s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,
et
b. si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement du Syndicat et de se faire représenter par celui-ci.

20.05 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité par les paliers suivants :

a. palier 1 - premier (1er) palier de direction;
b. palier 2 - palier intermédiaire;
c. palier final - l'administrateur générale ou l'administrateur général ou, encore, sa représentante ou son représentant autorisé.

20.06 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et le Syndicat.

Malgré ce qui précède, lorsqu'il s'agit d'un grief au premier palier portant sur une mesure disciplinaire, le représentant désigné par l'Employeur ne peut être celui ou celle ayant participé au processus disciplinaire ou ayant imposé la mesure disciplinaire.

Les paragraphes 20.07 à 20.22 ne s'appliquent qu'aux griefs individuels et collectifs

20.07 L'auteur du grief qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

a. l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
et
b. remet à l'auteur du grief un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

20.08 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

20.09 L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par le Syndicat.

20.10 Le Syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

20.11 Au premier (1er) palier de la procédure, un grief de la manière prescrite au paragraphe 20.07 peut être présenté, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

20.12 L'Employeur répond normalement au grief individuel ou collectif, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'auteur du grief, le grief peut être présenté au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

20.13 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'auteur du grief peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

20.14 L'Employeur répond normalement au grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

20.15 Lorsque le Syndicat représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent du Syndicat et à l'employé-e.

20.16 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'auteur du grief, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

20.17 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'auteur du grief et, s'il y a lieu, le représentant du Syndicat.

20.18 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'auteur du grief et, s'il y a lieu, le Syndicat, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

20.19 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un-e employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

20.20 L'auteur du grief peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

20.21 L'auteur du grief qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

20.22 Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

Renvoi à l'arbitrage - Griefs individuels

20.23 Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

a. l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
   ou
b. une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,
   ou
c. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et de son règlement d'exécution.

20.24 Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si le Syndicat signifie de la façon prescrite :

a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage, et
b. son accord de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Pouvoirs de l'arbitre

20.25 Tel que prévu au paragraphe 226(1)i) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral pour toute affaire dont il est saisi, l'arbitre peut dans le cas d'un grief portant sur le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire, adjuger des intérêts au taux et pour la période qu'il estime justifiés.

Griefs collectifs

20.26 Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et des paragraphes 20.07 à 20.22 de la présente convention collective et conformément à leurs dispositions, le Syndicat peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des fonctionnaires de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

20.27 Retrait d'un grief collectif

a. Tout employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser le Syndicat qu'il ne désire plus y souscrire.
b. Une fois l'avis reçu par le Syndicat, celui-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé-e.

20.28 Renvoi à l'arbitrage

a. Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le Syndicat peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.
b. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Griefs de principe

20.29 Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et conformément aux dispositions dudit article, l'Employeur ou le Syndicat peut, selon le cas, présenter un grief au Syndicat ou à l'Employeur autorisé à traiter le grief. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

20.30 La procédure de règlement des griefs compte un seul (1) palier.

20.31 L'Employeur et le Syndicat doivent chacun désigner un représentant et se communiquer le titre de la personne ainsi désignée.

20.32 L'Employeur et le Syndicat peuvent présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 20.29, au plus tard le premier en date du vingt cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

20.33 L'Employeur et le Syndicat répondent normalement au grief dans les trente (30) jours suivant sa présentation.

20.34 L'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

20.35 Renvoi à l'arbitrage

La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage, conformément aux articles 221 et 222 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.

Arbitrage accéléré

20.36 Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief est traité par voie d'arbitrage accéléré, le Syndicat présente à la CRTESPF la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par le Syndicat.
c. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
e. La CRTESPF nomme l'arbitre, qu'elle choisit parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.

f. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tient à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes est établi conjointement par les parties et la CRTESPF, les causes sont inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.
g. L'arbitre rend une décision de vive voix qui est consignée et initialée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix est confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties peuvent autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
h. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

Partie 3 : conditions de travail

** Article 21 : durée du travail et heures supplémentaires

Heures de travail

Travail de jour

21.01 Lorsque l'horaire de travail est établi de manière régulière, il doit être tel que les employé-e-s travaillent :

a. quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine et obtiennent deux (2) jours de repos consécutifs,
b. huit (8) heures par jour.

Travail par quarts

21.02 Lorsque le quart d'un-e employé-e est établi suivant un horaire irrégulier ou par roulement :

a. il doit être établi de façon à ce que l'employé-e :
   i. travaille une moyenne de quarante (40) heures par semaine pendant la durée de l'horaire de quarts,
   et
   ii. travaille huit virgule cinq (8,5) heures par jour.
b. l'Employeur prendra toutes les mesures raisonnables possibles :
   i. pour ne pas fixer le début du quart de travail dans les huit (8) heures qui suivent la fin du quart de travail précédent de l'employé-e,
   ii. pour veiller à ce qu'un-e employé-e affecté à un cycle de quarts réguliers, ne doive pas changer de quart plus d'une fois au cours de ce cycle de quarts sans son consentement, sauf en situation d'urgence survenant dans un pénitencier. Un changement de quart suivi du retour au quart d'origine ne constitue qu'un seul changement,
   et

iii. pour éviter toute variation excessive de la durée du travail.

c. sauf en situation d'urgence survenant dans un pénitencier, l'horaire de travail doit être fixé de telle façon que chaque quart puisse se terminer au plus tard neuf virgule cinq (9,5) heures après qu'il a commencé,
d. l'horaire de travail doit être fixé de telle façon que l'employé-e ne soit pas normalement tenu de travailler plus de huit (8) jours civils consécutifs. Des exceptions peuvent être permises, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou après consultation entre l'Employeur et le Syndicat,
e. l'horaire de quarts est d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines.
f. l'employé-e doit bénéficier d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois.
g. une période de vingt-quatre (24) heures ou moins entre deux (2) quarts et à l'intérieur d'un cycle de quarts n'est pas considéré comme un (1) jour de repos.

21.03

**

a. Les horaires de quarts doivent être affichés au moins vingt-huit (28) jours civils avant la date du début du nouvel horaire afin de permettre à un-e employé-e d'obtenir un avis raisonnable pour connaître le quart qui lui est affecté. Le quart, comme il est indiqué dans l'horaire, doit correspondre au quart normalement prévu à l'horaire de l'employé-e.
b. L'Employeur convient qu'avant que soit modifié l'horaire de quarts de travail d'un-e employé-e, la modification doit faire l'objet d'une entente conformément à l'annexe K.
c. Dans les cinq (5) jours qui suivent la demande de modification présentée par l'une ou l'autre partie, le Syndicat communique par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom.
d. Un-e employé-e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous-alinéa 21.02b)(ii), sans un avis préalable de quarante-huit (48) heures est compensé à tarif et trois-quarts (1 3/4) pour le premier (1er) quart de travail complet travaillé dans le cadre du nouvel horaire. Les quarts ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés à tarif normal.

Généralités

21.04 L'horaire des heures de travail ne peut pas être interprété comme garantissant à l'employé-e une durée de travail minimale ou maximale.

21.05

a. À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'Employeur donne son approbation, les employé-e-s peuvent s'échanger des quarts si cela ne donne pas lieu à un supplément de frais pour l'Employeur.
b. Lorsque des employé-e-s sont autorisés à échanger leurs quarts, l'Employeur administre l'horaire de quarts comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
c. Les primes et les indemnités sont versées à l'employé-e qui effectue le quart donnant lieu au paiement de la prime ou de l'indemnité.

21.06 Après une consultation significative avec le représentant local approprié du Syndicat, l'Employeur prévoira une rotation du personnel équitable au moyen de quarts de travail et d'attribution des tâches. Les besoins spéciaux des employé-e-s et les exigences opérationnelles du service doivent être envisagés dans le processus de prise de décisions.

21.07 Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'Employeur :

a. accorde à l'agent correctionnel une période de trente (30) minutes payée à l'extérieur de son poste de travail pour prendre son repas à l'intérieur de la réserve au cours de chaque période complète de huit (8) heures,
et
b. nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un agent correctionnel peut exceptionnellement être obligé de prendre son repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
c. Lorsque l'Employeur ne peut pas accorder à l'employé-e une pause-repas ce dernier touche, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4).

21.08 Aux fins de l'application du paragraphe 21.07, les périodes de pauses-repas doivent être convenues entre le Syndicat local et l'Employeur.

À défaut d'entente les périodes de pauses repas doivent se prendre à un moment ou l'autre durant les heures suivantes :

- quart de jour : 10 h 30 à 13 h 30
- quart du soir : 16 h 30 à 19 h 30
- quart de nuit : 2 h 30 à 5 h 30

21.09 Lorsque le quart prévu à l'horaire d'un-e employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce quart est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

a. le jour où il a commencé lorsqu'au moins la moitié (1/2) ou plus des heures de travail effectuées se situe ce jour-là,
ou
b. le jour où il se termine lorsque plus de la moitié (1/2) des heures de travail effectuées se situe ce jour-là.

En conséquence, le premier (1er) jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier quart prévu à l'horaire; et le deuxième (2e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du premier (1er) jour de repos de l'employé-e.

21.10 Répartition des heures supplémentaires

L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

a. répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,
b. attribuer du travail en temps supplémentaire aux employé-e-s faisant partie du même groupe et niveau par rapport au poste à combler, par exemple, agent correctionnel 1 (CX-1) à agent correctionnel 1 (CX-1), agent correctionnel 2 (CX-2) à agent correctionnel 2 (CX-2), etc.
   Cependant, il est possible pour une section locale de convenir par entente écrite avec le directeur de l'établissement d'une méthode différente en ce qui a trait à l'attribution du temps supplémentaire.
   et
c. donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, un préavis suffisant de cette obligation.

21.11 Le Syndicat a le droit de consulter le commissaire ou son représentant chaque fois qu'il est allégué que les employé-e-s sont tenus de faire un nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas raisonnable.

21.12 Rémunération du travail supplémentaire

L'employé-e a droit à une rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4) sous réserve du paragraphe 21.13 pour chaque heure supplémentaire de travail supplémentaire exécutée par lui.

Pour plus de précision, toute référence à la rémunération du travail supplémentaire ailleurs dans la présente convention collective est à tarif et trois-quarts (1 3/4).

21.13 L'employé-e recevra une indemnité pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail qu'il exécute en temps supplémentaire.

21.14 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensatoire payé

a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en argent sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
b. Le congé compensatoire est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
c. Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

d. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.
e. L'employé-e peut appliquer ses congés compensatoires approuvés au rajustement des heures exigibles par suite des calculs afférents aux horaires des quarts.

21.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

a. Un-e employé-e qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement avant ou après les heures de travail prévues à l'horaire doit recevoir un remboursement pour les dépenses engagées pour un (1) repas au montant de dix dollars (10 $), sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.
b. Lorsqu'un-e employé-e travaille en temps supplémentaire de façon continue et cette période excède le temps prévu à l'alinéa a) précédent, il ou elle doit recevoir un remboursement pour un (1) repas supplémentaire au montant de dix dollars (10 $) pour chaque période de temps supplémentaire de quatre (4) heures de travail par la suite, sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.
c. Une période de temps payé raisonnable déterminée par la direction est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
d. Lorsque l'employé-e est en situation de voyage, les indemnités de repas et de logement sont celles prévues à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

**

21.16 Situation d'urgence

Dans le cas d'une situation d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, un-e employé-e qui travaille un quart de travail normalement prévu à son horaire et qui est tenu de travailler en continu durant toute la période entre la fin dudit quart et le début du prochain quart de travail normalement prévu à son horaire a droit à une rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4) pour toutes les heures de travail effectuées en continu après la fin dudit premier quart normalement prévu à son horaire.

Article 22 : indemnité de rentrée au travail

22.01 Si l'employé-e se présente au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire, il est rémunéré pour le temps effectivement passé à travailler ou pour quatre (4) heures au minimum au taux des heures normales, soit le plus élevé de ces deux (2) montants.

22.02 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme étant du temps de travail.

22.03 Les paiements prévus aux termes de l'indemnité de rappel au travail et de l'indemnité de rentrée au travail ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Article 23 : devoir de comparution

23.01 L'employé-e qui est tenu d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin, défendeur ou plaignant à un procès contre un détenu ou toute autre personne dans quelconque procédure précisée au paragraphe 30.14, alinéa c) de la présente convention, en raison des actions de l'employé-e au cours de l'exercice de ses fonctions autorisées, doit être considéré comme étant en fonction et être rémunéré au taux de traitement applicable, et doit être remboursé de ses dépenses raisonnables de transport, de repas et de logement, déterminées habituellement par l'Employeur.

Article 24 : indemnité de rappel au travail

À compter du 1er janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.

24.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
   ou
b. un jour de repos,
   ou
c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

   i. une rémunération équivalent à trois (3) heures de rémunération au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération dans une période de huit (8) heures. Ce plafond comprend l'indemnité de rentrée au travail prévue au paragraphe 22.03 de la présente convention collective;
   ou
   ii. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

   à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
d. Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 24.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 35.11 de la présente convention collective.

24.02 Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

Non-cumul des paiements

24.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, des dispositions concernant les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité de la présente convention collective, ainsi que du paragraphe 24.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Article 25 : primes de quarts

25.01 Prime de quart

L'employé-e qui travaille par quarts touche une prime de quart de deux dollars (2 $) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 15 h et 7 h. La prime de quart ne sera pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h et 15 h.

25.02 Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par quarts reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 $) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

Article 26 : jours fériés désignés payés

À compter du 1er janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.

26.01 Sous réserve du paragraphe 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

a. le jour de l'An,
b. le Vendredi saint,
c. le lundi de Pâques,
d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
e. la fête du Canada,
f. la fête du Travail,
g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
h. le jour du Souvenir,
i. le jour de Noël,
j. l'Après-Noël,
k. un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
l. un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

26.02 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat.

26.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 26.01 coïncide avec le jour de repos d'un-e employé-e, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé-e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 26.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un-e employé-e, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé-e est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

26.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un-e employé-e est reporté à un (1) autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 26.03 :

a. le travail accompli par l'employé-e le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos,
et
b. le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

26.05

a. Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 21 de la présente convention collective, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.
b. La rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est huit (8) heures à tarif normal.

26.06 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

a. une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 26.05;
ou
b. trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

26.07 Sauf si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

26.08 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

26.09 En autant que possible, l'Employeur ne demande pas à un-e employé-e, sauf s'il y consent, de travailler le 25 décembre et le 1er janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année. Afin d'atteindre cet objectif, l'Employeur remet à la section locale, avant le 15 novembre de chaque année, l'horaire de travail pour la période mentionnée ci-haut. S'il y a des difficultés quant au respect des objectifs fixés précédemment, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront afin de trouver la meilleure façon d'atteindre l'objectif visé.

Article 27 : temps de déplacement

À compter du 1er janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.

27.01 Aux fins de la présente convention collective, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

27.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 et 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

27.03 Aux fins des paragraphes 27.02 et 27.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur,

Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

27.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03 :

a. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale.

b. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :

   i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et

   ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

c. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

27.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
   ou
b. une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 26 : jours fériés désignés payés, et à l'article 21 : durée du travail et heures supplémentaires, de la présente convention collective.

27.06 Aux termes du présent article, la rémunération est versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours ou aux séances de formation déterminées conjointement entre le Service correctionnel du Canada (SCC) et le Syndicat.

Quant à la participation à des conférences ou à des séminaires, le temps que met l'employé-e pour s'y rendre est rémunéré si cette participation est obligatoire.

Article 28 : congés, généralités

28.01 L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

28.02 L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujetti.

28.03 L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

28.04 L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

28.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

28.06 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

28.07 Dès qu'un-e employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à l'employé-e, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à huit (8) heures.

28.08 Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question à l'exception du Congé de deuil payé, auquel cas un jour équivaut à un jour civil.

** Article 29 : congé annuel payé

Année de congé

29.01 L'année de congé s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

29.02 L'employé-e qui a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération au cours d'un mois civil d'une année de congé acquiert des crédits de congé annuel aux taux suivants, à condition qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation pendant le même mois :

a. dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
b. treize virgule trois trois quatre (13,334) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
c. quatorze virgule six six sept (14,667) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
d. quinze virgule trois trois quatre (15,334) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
e. seize virgule six six sept (16,667) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
f. dix-huit virgule six six sept (18,667) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
g. vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

29.03

a. Aux fins du paragraphe 29.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

   Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 33.04 à 33.07 de l'annexe J, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

b. Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'unité de négociation le 18 mai 1989, ou l'employé-e qui a adhéré à l'unité de négociation entre le 18 mai 1989 et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

c. Aux fins du paragraphe 29.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois dans les Forces canadiennes à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir et une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par l'Employeur.

Droit au congé annuel payé

29.04 L'employé-e a droit aux congés annuels dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.

29.05 Si, à la fin de l'année de congé, les droits au congé annuel payé d'un-e employé-e comprennent une fraction de droit de moins ou de plus d'une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi-journée (1/2) supérieure.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

29.06 Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels pendant l'année de congé au cours de laquelle ils les ont acquis.

29.07 L'Employeur doit, sous réserve des nécessités du service, s'efforcer dans la mesure du possible :

**

a. d'accorder un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives à l'employé-e, à condition que celui-ci en fasse la demande avant le 1er avril de l'année de congé;

b. d'accorder à l'employé-e son congé annuel de quelque autre façon si celui-ci donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il demande.

29.08 L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celui prévu au paragraphe 29.07.

29.09 Lorsque, après le 1er décembre de l'année de congé, le congé annuel de l'employé-e n'a pas été pris ou prévu au calendrier, l'Employeur peut le fixer à une date de l'année de congé en cours à condition qu'il en avise l'employé-e par écrit sept (7) jours civils à l'avance.

29.10 L'Employeur avise l'employé-e aussitôt que possible que sa demande de congé annuel n'a pas été approuvée. Cet avis doit être donné par écrit.

29.11 Lorsque, au cours de tout congé annuel, il est accordé à l'employé-e :

a. un congé de décès,
ou
b. un congé payé pour cause de maladie d'un membre de la proche famille,
ou
c. un congé de maladie sur production d'un certificat de médecin,

la période de congé annuel ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e en fait la demande et si l'Employeur y consent, ou bien elle est reportée au crédit de l'employé-e pour être utilisée plus tard.

29.12 L'Employeur accepte que, deux (2) fois par année, avant d'établir le calendrier des congés annuels, une consultation soit tenue au niveau national et à chaque établissement avec les représentants locaux du Syndicat afin de déterminer le nombre minimal d'agents correctionnels de chaque niveau qui ont droit aux congés annuels en même temps. La deuxième (2e) consultation aura lieu après le 1er décembre.

Report des congés annuels

29.13 Lorsqu'un-e employé-e demande au moins quatre-vingt (80) heures de congé annuel conformément au paragraphe 29.07, la fraction non utilisée du solde de congé annuel doit être :

**

a. à la demande de l'employé-e et d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur, payée à l'employé-e en argent au taux de rémunération de l'employé-e au 1er décembre de l'année financière en cours. S'il n'est pas possible pour l'Employeur de satisfaire à toutes les demandes d'employés en vertu du présent paragraphe, les demandes des employés ayant le plus d'ancienneté comme agent correctionnel seront accordées en premier. Ces demandes doivent être soumises avant le 1er décembre,
ou

b. d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur, reportée à l'année de congé suivante, en autant que l'employé-e avise l'Employeur de son choix avant le 1er décembre. Le report des congés au-delà d'une (1) année s'effectue par accord commun; cependant, l'accumulation totale ne peut en aucun cas dépasser deux cent quarante (240) heures.

**

29.14

a. Lorsque les nécessités du service empêchent l'employé-e de prendre tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de son congé annuel est reportée à l'année de congé suivante,
b. tous les crédits de congé annuels en sus de deux cent quarante (240) heures le 31 mars seront automatiquement payés au taux de rémunération de l'employé-e au 1er décembre de l'année financière en cours.

Rappel pendant le congé annuel payé

29.15

a. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit faire tout son possible pour ne pas rappeler au travail l'employé-e qui est parti en congé annuel payé.
b. Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail durant une période quelconque de congé annuel, on lui rembourse les dépenses raisonnables, au sens défini par l'Employeur, qu'il engage :

   i. pour se rendre à son lieu de travail
   et
   ii. pour retourner au lieu d'où on l'a rappelé, s'il retourne en congé immédiatement après avoir terminé la tâche pour laquelle il a été rappelé,

   sur présentation des comptes que l'Employeur exige habituellement.

c. L'employé-e n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il a droit, aux termes de l'alinéa 29.16b) à un remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

Congé de cessation d'emploi

29.16 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier auquel il a droit en vertu du certificat de nomination en vigueur à la cessation de son emploi.

29.17 Nonobstant le paragraphe 29.16, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, pour abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 29.16. L'unique responsabilité de l'Employeur est d'envoyer ledit paiement à la dernière adresse qui apparaît au dossier de l'employé-e.

29.18 Nonobstant le paragraphe 29.16, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

Paiements anticipés

29.19 L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paie précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.

29.20 À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

**

29.21

a. L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 29.03, et ce, une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Dispositions transitoires

b. À compter de la date de signature de la présente convention, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 29.03, aura droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé.
c. Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 29.21a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 29.14 visant le report des congés annuels.

** Article 30 : autres congés payés ou non payés

Congé de deuil payé

**

30.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant placé en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
ou

**

b. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en deux périodes d'une durée maximale de cinq (5) jours de congé au total.

Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,

i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,
et
ii. La deuxième (2e) période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
iii. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

c. L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

**

d. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 30.01a), b) et c), celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
e. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 30.01a), b) et c).

30.02 Congé de maternité non payé

a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
b. Nonobstant l'alinéa a) :

i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
ou

ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant sont état de grossesse.

e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 31 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 31 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

30.03 Indemnité de maternité

a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

**

iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.03c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.

i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

30.04 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a. L'employée qui :

i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.03a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.03a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.03a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 30.04a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 30.03 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 30.04a)(i).

30.05 Congé parental non payé

a. L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou

ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f. L'Employeur peut :

i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

30.06 Indemnité parentale

a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :

i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :

A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 30.03a)(iii)(B), le cas échéant;
C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

i. dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
et

**

iv. dans le cas d'un employé-é ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 30.03c)iii) pour le même enfant.

d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.06c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

f. taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

   i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

   ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.

i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

30.07 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

a. L'employé qui :

   i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.06a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
   et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.06a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.06a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 30.07a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

b. L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 30.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 30.07a)(i).

Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

30.08 Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.

30.09 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire (y compris les enfants du conjoint de fait), selon les conditions suivantes :

a. l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
b. tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

30.10 Un-e employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

Dans le cas d'un congé dont la durée totale est inférieure à un (1) an, l'employé-e qui a commencé son congé non payé peut aussi modifier la date de retour au travail en donnant un préavis de trente (30) jours.

Congé non payé pour les obligations personnelles

30.11 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

a. un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles à la condition que la demande de congé soit soumise quarante-cinq (45) jours à l'avance;
b. un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles à la condition que la demande de congé soit soumise quarante-cinq (45) jours à l'avance. Cependant, si la demande de congé est pour une période de six (6) mois ou plus, la demande de congé est soumise soixante (60) jours à l'avance;
c. une demande de congé non payé de moins de six (6) mois peut être refusée s'il n'y a pas d'employé-e qualifié et disponible pour effectuer le remplacement ou si le fait d'accorder cette demande de congé occasionne des coûts additionnels de temps supplémentaire ou de re-localisation;
d. le congé non payé peut être accordé avant l'expiration des délais mentionnés dans le présent paragraphe;
e. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Il doit s'être écoulé une période d'au moins dix (10) ans avant l'utilisation pour une deuxième (2e) fois de chacun des congés prévus aux alinéas a) et b). Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur;
f. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
g. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé payé pour obligations familiales

30.12

**

a. Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), des enfants en famille d'accueil, des beaux-fils et des belles filles, des enfants en tutelle de l'employé-e, du petit-fils, de la petite-fille, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la

demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.

b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordées en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière.

c. Sous réserve de l'alinéa 30.12b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;

**

v. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

**

vi. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie.

**

d. Vingt-quatre (24) heures des quarante (40) heures prévues à l'alinéa b) peuvent être utilisées comme congé pour raisons personnelles.

e. Huit (8) heures des quarante (40) heures prévues à l'alinéa b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

30.13

a. À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé temporairement.

b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé pour comparution

30.14 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il est tenu :

a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
b. de faire partie d'un jury;
c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
   i. devant une cour de justice ou sur son autorisation,
   ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
   iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
   iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
   ou
   v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Pour accident de travail

30.15 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,
   ou
b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

Congé payé de sélection du personnel

30.16 Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où

l'entend la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

30.17 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

a. un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
b. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention collective.

Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent

30.18 Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.

30.19 Un congé non payé peut être accordé à un-e employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

a. l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
b. tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

30.20 Un-e employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

Dans le cas d'un congé dont la durée totale est inférieure à un (1) an, l'employé-e qui a commencé son congé non payé peut aussi modifier la date de retour au travail en donnant un préavis de trente (30) jours.

Article 31 : congé de maladie payé

Crédits

31.01

a. L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures.

b. L'employé-e qui travaille par quart acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison de un virgule trois trois (1,33) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des quarts et touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent-vingt (120) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

Attribution des congés de maladie

31.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a. qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,
et
b. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

31.03 Une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise au l'Employeur comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 31.02a). Cependant, l'Employeur peut demander un certificat médical à l'employé-e pour qui il a été noté une tendance dans la prise de ses congés de maladie.

31.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 31.02, un congé de maladie payé lui est accordé pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

31.05 Lorsqu'un-e employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

31.06 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un-e employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

31.07 L'Employeur convient qu'un-e employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques avant la date à laquelle il aurait épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu du paragraphe 30.15.

Article 32 : congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle

Congé d'études non payé

32.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

32.02 L'employé-e peut demander de bénéficier d'une réduction de ses heures de travail pour pouvoir étudier à temps partiel. Dans ce cas, l'Employeur fera tout effort raisonnable afin d'établir l'horaire de l'employé-e en tenant compte de l'horaire de cours de celui-ci.

32.03 L'Employeur peut accorder à l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

32.04 L'Employeur peut permettre que les indemnités que reçoit déjà l'employé-e soient maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

32.05 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé-e :

a. ne termine pas ses études;
b. ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;
   ou
c. cesse d'être employé-e sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

Congé de promotion professionnelle payé

32.06

a. La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

   i. un cours offert par l'Employeur;
   ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
   iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

b. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 32.06a) ci-dessus. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention collective concernant les heures supplémentaires (article 21) et le temps de déplacement (article 27) pendant le temps qu'il est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.

c. Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

Congé d'examen payé

32.07 L'Employeur accorde à l'employé-e un congé d'examen payé pendant la période nécessaire pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e à la condition que l'employé-e en informe l'Employeur soixante-douze (72) heures à l'avance. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

**** Article 33 : indemnité de départ**

33.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 33.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a. **Mise en disponibilité**

   i. Dans le cas d'une première (1ère) mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1ère) année complète d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. **Renvoi en cours de stage**
Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé-e en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

c. **Décès**
En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d. **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

ii. Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

33.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à l'article 33.

**

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) en vertu des paragraphes 33.04 à 33.07 de l'annexe J ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

**

33.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct

L'employé e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'annexe J.

**

33.04 Pour les employé-e-s qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant le paiement se trouvent à l'annexe J.

**** Article 34 : horaire de travail modifié**

À compter du 1er janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s dont l'horaire de travail est établi conformément aux dispositions du paragraphe 21.02. La convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

1. Conditions générales

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail qu'indique la présente convention; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des pauses-repos sont fixées par entente entre le Syndicat et l'Employeur au niveau local et approuvées conformément à l'annexe « K ». Les heures de travail journalières sont consécutives.

Dans le cas des employé-e-s travaillant par quarts, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspond, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire.

Lorsqu'un-e employé-e modifie son horaire modifié ou qu'il ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus sont faits.

2. Congés et heures de remplacement - Généralités

Les congés ou les heures de remplacement sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé ou heure de remplacement correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

3. Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

Interprétation et définitions

« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos sont payés au tarif prévu à l'article 21 de la convention collective.

Déplacements

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 27.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée normale de travail.

Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés

a. L'employé-e est admissible aux heures de remplacement mais n'est pas admissible aux jours fériés désignés payés. L'employé-e acquiert plutôt des heures de remplacement calculées au taux de huit virgule cinq (8,5) heures pour chaque jour férié désigné payé mentionné au paragraphe 26.01. L'employé e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à huit virgule cinq (8,5) heures de remplacement pour le jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat;
b. Le 1er janvier de chaque année, un-e employé-e a droit à des crédits de congé équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année calendrier en cours totalisant quatre-vingt-treize virgule cinq (93,5) heures de congé en remplacement (« heures de remplacement ») de jours fériés désignés payés. Dans le cas où un congé national est proclamé selon l'alinéa 26.0l), ces crédits sont majorés de huit virgule cinq (8,5) heures;
c. Un employé-e dont les heures de travail sont mises à l'horaire après le 1er janvier a droit à des crédits d'heures (« heures de remplacement ») équivalant au nombre de jours fériés désignés payés restant qui peuvent être gagnés dans l'année calendrier en cours multiplié par huit virgule cinq (8,5);
d. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder des heures de remplacement au moment choisi par l'employé-e si celui-ci donne un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures;
e. Au 31 décembre, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à l'employé-e au taux d'un virgule cinq (1,5) multiplié par le taux de rémunération horaire à tarif normal du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 décembre;
f. Toute heure de remplacement non acquise utilisée ou payée en vertu des dispositions du présent paragraphe fera l'objet d'un recouvrement.

Congés annuels

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service, conformément à l'article 29 de la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Les employé-e-s qui doivent travailler pendant une partie quelconque d'une année financière en vertu des dispositions concernant l'horaire de travail modifié de la présente convention collective, ne bénéficient pas de l'arrondissement, à la demi-journée suivante, des fractions de jours de congés annuels de plus ou de moins d'une demi-journée (1/2).

Congés de maladie

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés de maladie au rythme prévu à l'article 31 de la présente convention collective. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Prime de quart

Les employé-e-s qui travaillent par quarts selon des horaires modifiés reçoivent une prime de quart conformément au paragraphe 25.01.

Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 49.07, est convertie en heures.

**

Échange de quarts

L'échange de quarts est administré selon le paragraphe 21.05.

Nombre minimal d'heures d'un quart à l'autre

La disposition de la présente convention collective relative au nombre minimal d'heures entre la fin d'un quart et le début du quart suivant de l'employé-e, s'applique à l'employé-e assujetti à l'horaire de travail modifié.

Pause

Les employé-e-s qui travaillent selon des horaires de quarts modifiés se voient accorder, en plus de la pause prévue au paragraphe 21.07, une pause additionnelle d'une période de 15 minutes par période de travail de quatre (4) heures additionnelle au-delà de huit (8) heures.

Article 35 : employé-e-s à temps partiel

À compter du 1er janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.

Définition

35.01 L'expression « employé-e à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à celui prévu à l'article 21 de la présente convention.

Généralités

35.02 Les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention collective, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales, des employé-e-s à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

35.03 Les employé-e-s à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires que prévoit la présente convention collective à l'égard d'un-e employé-e à temps plein.

35.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues dans la présente convention collective.

35.05 Les congés ne peuvent être accordés :

a. que pendant les périodes au cours desquelles les employé-e-s sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
   ou
b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention collective.

Jours fériés désignés

35.06 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

35.07 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 26.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'indiqué dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.

35.08 L'employé-e à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 26.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 35.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

35.09 L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un-e employé-e à temps plein prévues dans la présente convention collective, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

35.10 Sous réserve du paragraphe 35.09, l'employé-e à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention collective.

Rappel au travail

35.11 Lorsqu'un-e employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 24.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Indemnité de rentrée au travail

35.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe 35.04, lorsqu'un-e employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au paragraphe 22.01 de la présente convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de deuil

35.13 Nonobstant le paragraphe 35.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 30.01, Congé de deuil payé.

Congés annuels

35.14 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe 29.02 de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix (10) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule trois trois quatre (13,334) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule six six sept (14,667) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule trois trois quatre (15,334) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule six six sept (16,667) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule six six sept (18,667) heures par mois, zéro virgule quatre six six six sept (0,46667) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à vingt (20) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

Congés de maladie

35.15 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

Administration des congés annuels et des congés de maladie

35.16

a. Aux fins de l'application des paragraphes 35.14 et 35.15, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.
b. L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un-e employé-e à temps plein.

Indemnité de départ

35.17 Nonobstant les dispositions de l'article 33 : indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

Partie 4 : autres conditions d'emploi

Article 36 : changements technologiques

36.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un-e employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'annexe « B », Réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

36.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

a. la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
   et
b. un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

36.03 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

36.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

36.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 36.04 fournira les renseignements suivants :

a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
b. la ou les date(s) auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
c. le ou les lieu(x) concerné(s);
d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

36.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 36.04, l'Employeur doit consulter le Syndicat d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 36.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

36.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un-e employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Si la formation nécessaire ne peut être fournie pendant les heures de travail de l'employé-e et si l'Employeur ne peut changer, tel que prévu à l'article 21, l'horaire des quarts de travail ou l'horaire de travail de l'employé-e pour lui permettre de recevoir la formation, alors les heures de formation seront rémunérées au tarif applicable des heures supplémentaires.

Article 37 : élimination de la discrimination

37.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-e employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au Syndicat ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle il a été gracié.

37.02

a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
b. Si en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

37.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Article 38 : harcèlement sexuel

38.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

38.02

a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
b. Si en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

38.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Article 39 : exposé des fonctions

39.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Article 40 : examen du rendement et dossier de l'employé-e

40.01

a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur la formule d'évaluation est considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
b. Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

40.02

a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci :
    i. la formule qui servira à l'examen;
    ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
b. si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

40.03 Sur la demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. Sur la demande écrite, l'employé-e obtient copie de son dossier personnel.

Article 41 : ententes du Conseil national mixte

41.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

41.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

41.03

a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
Directive sur l'aide au transport quotidien
Directive sur la prime au bilinguisme
Directive sur la réinstallation intégrée du CNM
Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
Directive sur les uniformes
Directive sur les voyages
Directives sur le service extérieur
Protocole d'entente sur la définition de conjoint

Santé et sécurité au travail

Directive sur les appareils de levage
Directive sur les chaudières et récipients soumis à une pression interne
Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle
Directive sur les espaces clos dangereux
Directive sur l'indemnité des premiers soins
Directive sur les pesticides
Directive sur les substances hasardeuses
Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles
Directive sur les charpentes surélevées
Directive sur la lutte contre le bruit et protection de l'ouïe
Directive sur la manutention des matériaux
Directive sur le refus de travailler
Directive sur les comités et les représentants
Directive sur l'électricité
Directive sur les mesures d'hygiène
Directive sur les outils et machines
Directive sur la santé et sécurité sur les premiers soins

b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

41.04 Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 20.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

Article 42 : obligations religieuses

42.01 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

42.02 Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

42.03 Nonobstant le paragraphe 42.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'Employeur.

42.04 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

** Article 43 : indemnités et primes

**

43.01 Indemnité aux utilisateurs de chiens

a. Lorsqu'un-e maître-chien est tenu d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche l'indemnité de un (1 $) dollar de l'heure.
b. Lorsque l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines avant le début de l'horaire de travail suivant, de son intention de ne pas utiliser de chien détecteur, il n'est pas tenu d'en utiliser un, sauf lorsqu'une situation d'urgence dans un pénitencier l'exige.
c. L'Employeur doit rembourser l'employé-e qui utilise un chien détecteur dans l'exercice de ses fonctions. Pour toutes dépenses relatives aux unités, le maître du chien détecteur doit être remboursé pour les dépenses encourues en conformité avec la liste nationale.
d. Deux (2) fois par année, un comité composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur se rencontreront afin de recommander à l'Employeur des amendements à ladite liste des équipements et dépenses liées au poste de maître-chien détecteur ainsi qu'à toutes autres conditions.

**

43.02 Indemnité de responsabilité – Centre Grierson

Lorsque, dans un établissement à sécurité minimum, le directeur ou les autres membres du personnel supérieur ne sont pas de service pendant les postes de soir et de nuit du lundi au vendredi et pendant tous les poste les fins de semaine et pendant les jours fériés, la direction peut désigner un agent des services correctionnels de niveau CX-2 pour faire fonction d'agent supérieur de poste. Pour assumer ces fonctions et responsabilités supplémentaires, l'agent supérieur de poste touche une indemnité de sept dollars et cinquante-cinq cents (7,55 $) pour chaque période de quatre (4) heures de travail comprises dans un poste de travail.

Nota : Lorsqu'un congé payé est accordé à un-e employé-e qui reçoit une indemnité pour attributions spéciales ou supplémentaires, cet employé-e a le droit, pendant ce congé, de toucher l'indemnité, si les attributions spéciales ou supplémentaires pour lesquelles il touche l'indemnité lui ont été confiées de façon continue ou pour une période de deux (2) mois ou plus antérieurement au congé.

43.03 Indemnité d'habillement

**

a. Les employé-e-s agents correctionnels I (CX 1) et agents correctionnels II (CX 2), incluant les employées enceintes, qui ne sont pas tenus de porter régulièrement un uniforme au cours de l'exercice de leurs fonctions d'agent correctionnel ou lorsque la durée d'une mesure d'adaptation officielle donnerait lieu à une attente raisonnable de dommage similaire aux vêtements civils reçoivent une indemnité d'habillement annuelle de six cents dollars (600 $). Cette indemnité est versée une fois par exercice financier au plus tard le 31 mars de chaque année. L'indemnité maximum payée par exercice financier est de six cents dollars (600 $).

**

b. Le montant de l'indemnité sera calculé sur une base mensuelle au prorata du temps où l'employé est affecté à ces fonctions.
c. Un-e employé-e recevant cette indemnité ne doit pas être admissible à recevoir des points portant sur la question de l'uniforme.
d. De plus, si l'agent correctionnel est impliqué dans une altercation et que ses vêtements personnels sont endommagés dans l'exercice de ses fonctions, la réclamation d'indemnisation de l'employé-e est traitée en vertu de la politique sur le paiement à titre gracieux.

**

43.04 Indemnités pour formateur

Lorsqu'un-e employé-e est tenu d'exécuter les tâches de formateur il ou elle reçoit une indemnité de deux dollars et cinquante cents (2,50 $) de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où il ou elle exécute ces tâches, incluant les heures supplémentaires.

Un-e employé-e payé-e au niveau de classification CX-03 n'est pas admissible à cette indemnité.

**

43.05 Indemnités pour les employé-e-s qui acceptent d'être membres de l'équipe d'urgence

L'employé-e qui est membre de l'équipe d'urgence reçoit d'une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 $) de l'heure ou partie d'heure travaillée, incluant les heures supplémentaires, dès qu'il ou elle est appelé comme membre de l'équipe d'urgence.

Cette prime s'applique également durant les périodes de formation données aux membres de l'équipe d'urgence.

43.06 Indemnité d'agent correctionnel

Les employé-e-s qui sont admissibles à l'indemnité de facteur pénologique ou à l'indemnité pour la surveillance des délinquants ne sont pas visés par le présent article.

L'Employeur offrira une indemnité aux titulaires des postes classifiés CX qui exercent les fonctions du groupe Services correctionnels à partir du 1 juin 2013.

a. L'indemnité d'agent correctionnel est utilisée pour reconnaître les conditions de travail du travail d'agent correctionnel et accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées, assume les responsabilités associées au Groupe Services correctionnels.
b. La valeur de l'indemnité d'agent correctionnel est de mille sept cent cinquante dollars (1 750 $) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de quatre-vingt (80) heures de rémunération dans un poste auquel s'applique cette indemnité.
c. L'employé-e a le droit de recevoir l'indemnité d'agent correctionnel :
    i. pendant toute la période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
    ou
    ii. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail.
d. L'indemnité ne fait pas partie du traitement des CX, sauf pour le calcul des indemnités de maternité et parentale.

**

e. À compter du 1er juin 2016, cette indemnité cesse de s'appliquer.

Article 44 : principe de quart

44.01

a. Lorsqu'un-e employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé-e est admissible à la prime de quart, il ou elle peut demander que ses heures

de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h heures à la condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e n'est en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.

i. Activités de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral
Paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06.
ii. Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphes 14.09 et 14.10.
iii. Congé pour comparution
Paragraphe 30.14
iv. Processus de sélection du personnel
Paragraphe 30.16
v. Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.
vi. Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.

b. Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (vi) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

**** Article 45 : réaffectation ou congé liés à la maternité**

**

45.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

45.02 La demande dont il est question au paragraphe 45.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

45.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

a. modifie ses tâches ou la réaffecte,
ou
b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

45.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

**

45.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

45.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

45.07 Nonobstant le paragraphe 45.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

45.08 Une employée qui revient au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé parental peut demander de bénéficier d'une semaine de travail réduite se terminant au plus tard douze (12) mois après la fin de la période de congé de maternité ou de congé parental sans solde prévu aux paragraphes 30.02 et 30.05.

Pour la durée cette période, les avantages sociaux de l'employée sont régis par l'article 35 : employé-e-s à temps partiel.

Afin que l'employée puisse bénéficier d'une semaine de travail réduite, l'Employeur, l'employée et le Syndicat doivent convenir d'une entente écrite à cet effet. L'employée peut mettre fin à cette entente en tout temps sur un avis de trente (30) jours. À la fin de l'entente, l'employée reprend son poste ou un poste équivalent au poste d'attache qu'elle occupait au moment de son départ.

Article 46 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

46.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus quatre (4) heures avec solde sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.

46.02 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Article 47 : consultation en matière de formation

47.01 Le Service correctionnel du Canada (SCC) et le Syndicat acceptent de mener des discussions ayant trait aux besoins de formation dans les établissements. La question de la formation est à l'ordre du jour des réunions régulières du comité de relations de travail à tous les niveaux et couvre notamment les aspects suivants : type, fréquence, accès et pertinence.

47.02 Le Service correctionnel du Canada (SCC) et le Syndicat conviennent de former un comité national de formation composé d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de représentants de l'Employeur.

47.03 Le mandat de ce comité est de discuter de la formation et de faire, s'il y a lieu, des recommandations au comité national de direction du Service correctionnel du Canada (SCC).

Article 48 : droits d'inscription

48.01 L'Employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque leurs versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

48.02 Les cotisations dont il est question à l'article 10 : précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

Partie 5 : rémunération et durée de la convention

Article 49 : administration de la paye

49.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

49.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

a. à la rémunération indiquée à l'annexe « A » pour la classification du poste auquel il est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;
   ou
b. à la rémunération indiquée à l'annexe « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne concordent pas.

49.03

a. Les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur aux dates précisées.

b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux ancien-ne-s employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des ancien-ne-s employé-e-s du groupe pendant la période de rétroactivité;

iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé-e recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 49.03b) pour un montant d'un dollar (1 $) ou moins.

49.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

49.05 Le présent article est assujetti au protocole d'entente signé par l'Employeur et le Syndicat précédent le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

49.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

49.07 Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins huit (8) heures de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.

49.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel et qu'il a été vérifié.

Article 50 : clause de renouvellement de la convention

50.01 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel.

** Article 51 : durée de la convention collective

51.01 La présente convention collective expire le 31 mai 2018.

51.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

51.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent vingt (120) jours de la date de sa signature.

Signée à Ottawa, le 20e jour du mois de février 2018.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Patricia Phee
Stéphane Ferland
Wanita Koczka
Nick Fabiano
France Gratton
Adele MacInnis-Meagher
Bobbi Sandhu
Barry Niles
Kristel Henderson

Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des Agents Correctionnels du Canada (CSN)

Jason Godin
Michel Bouchard
Derek Chin
Frédérick Lebeau
Éric Thibault
Robert Finucan
James Bloomfield
Gord Robertson
Jeff Wilkins
Doug White
Kevin Grabowsky

** Annexe « A »

CX : Groupe Services correctionnels (surveillants et non-surveillants) taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

$) En vigueur à compter du 1er juin 2013
A) En vigueur à compter du 1er juin 2014
B) En vigueur à compter du 1er juin 2015
X) En vigueur à compter du 1er juin 2016, restructuration
Y) En vigueur à compter du 1er juin 2016, restructuration
C) En vigueur à compter du 1er juin 2016
D) En vigueur à compter du 1er juin 2017

CX-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
$) 1er juin 2013	55970	59329	62888	66660	70663
A) 1er juin 2014	56670	60071	63674	67493	71546
B) 1er juin 2015	57378	60822	64470	68337	72440
X) 1er juin 2016: restructuration	58698	62221	65953	69909	74106
Y) 1er juin 2016: restructuration	60448	63971	67703	71659	75856
C) 1er juin 2016	61204	64771	68549	72555	76804
D) 1er juin 2017	61969	65581	69406	73462	77764

CX-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
$) 1er juin 2013	59398	62962	66739	70742	74985
A) 1er juin 2014	60140	63749	67573	71626	75922
B) 1er juin 2015	60892	64546	68418	72521	76871
X) 1er juin 2016: restructuration	62293	66031	69992	74189	78639
Y) 1er juin 2016: restructuration	64043	67781	71742	75939	80389
C) 1er juin 2016	64844	68628	72639	76888	81394
D) 1er juin 2017	65655	69486	73547	77849	82411

CX-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
$) 1er juin 2013	64594	68470	72578	76932	81548
A) 1er juin 2014	65401	69326	73485	77894	82567
B) 1er juin 2015	66219	70193	74404	78868	83599
X) 1er juin 2016: restructuration	67742	71807	76115	80682	85522
Y) 1er juin 2016: restructuration	69492	73557	77865	82432	87272
C) 1er juin 2016	70361	74476	78838	83462	88363
D) 1er juin 2017	71241	75407	79823	84505	89468

Remarques sur la paye

Augmentation d'échelon (applicable à tous les employé-e-s)

a. À chaque période de douze (12) mois, l'employé-e progresse à l'échelon supérieur le jour anniversaire de sa date d'entrée en service.
b. Pour les besoins administratifs de l'augmentation d'échelon décrite dans la remarque a), la date d'augmentation d'échelon d'un-e employé-e nommé le 20 mars 1980 ou depuis cette date à un poste de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une embauche de l'extérieur de la fonction publique sera la date d'anniversaire de sa nomination. La date d'anniversaire pour l'employé-e qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 20 mars 1980 sera la date à laquelle l'employé-e a touché sa dernière augmentation d'échelon.

** Annexe « B »

Réaménagement des effectifs

Table des matières

- Généralités
  - Application
  - Convention collective
  - Objectifs
  - **Définitions
  - Autorisations
  - Contrôle
  - Documents de référence
  - Demandes de renseignements
- Partie I : rôles et responsabilités
  - **1.1 Ministères
  - 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
  - 1.3 Commission de la fonction publique
  - **1.4 Employé-e-s
- Partie II : avis officiel
  - 2.1 Ministère
  - 2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
- Partie III : réinstallation d'une unité de travail
  - 3.1 Généralités
- Partie IV : recyclage
  - 4.1 Généralités
  - 4.2 Employé-e-s excédentaires
  - 4.3 Personnes mises en disponibilité
- Partie V : protection salariale
  - 5.1 Poste d'un niveau inférieur
- Partie VI : options offertes aux employé-e-s
  - **6.1 Généralités
  - **6.2 Programmes de départ volontaire
  - **6.3 Échange de postes
  - **6.4 Options
  - 6.5 Prime de maintien en fonction
- Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution
  - Préambule
  - 7.1 Définitions

- 7.2 Généralités
- 7.3 Responsabilités
- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 Offres d'emploi des nouveaux Employeurs
- 7.6 Application d'autres dispositions de l'annexe
- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

- Annexe A : énoncé des principes régissant la pension
- Annexe B : mesure de soutien à la transition

Généralités

Application

La présente annexe s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, la présente annexe fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, dans l'éventualité de contradiction entre la présente annexe sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est la présente annexe qui a prépondérance.

Objectifs

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que la présente annexe assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

Administrateur général (deputy head)

A le même sens qu'à l'article 2 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Avis de mise en disponibilité (lay-off notice)

Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)

Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de la fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Fonction publique (public service)

Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

Employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

**

Employé-e optant (opting employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 de la présente annexe.

Employé-e touché (affected employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans la fonction publique faite par l'administrateur général à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI de la présente annexe.

**

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminé touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de quinze mille dollars (15 000 $).

Mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe B.

Ministère d'accueil (appointing department)

Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un-e employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère d'attache (home department)

Ministère ou organisme qui déclare un-e employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un-e employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi

offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII de la présente annexe.

Personne mise en disponibilité (laid-off person)

Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la LEFP.

Priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Une des options offertes à un-e employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 41(5) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, pendant un (1) an à compter de la mise en disponibilité ou des paragraphes 41(4), 44 et 46 de la LEFP, pendant un (1) an à compter du licenciement.

Priorité de réintégration (reinstatement priority)

Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu de la présente annexe, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (retraining)

Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

Réinstallation (relocation)

Déplacement autorisé d'un-e employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Rémunération (pay)

Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (surplus status)

Un-e employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

Système d'administration des priorités (priority administration system)

Système conçu par la CFP et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections de la présente annexe qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par la présente annexe, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, le groupe professionnel et le niveau des employé-e-s en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre des employé-e-s placés sans recyclage; le nombre des employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- Code canadien du travail, partie I.
- Directive sur les voyages d'affaires, Manuel du Conseil du Trésor, volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.
- Directive sur la réinstallation, Manuel du Conseil du Trésor, volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.
- Loi sur la gestion des finances publiques, article 12.3(1).
- Loi sur l'emploi dans la fonction publique, article 40, 41, 46 et 64.
- Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.
- Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, articles 80 à 93.
- Politique sur la mise en disponibilité dans les situations de diversification des modes de prestation des services, Manuel du Conseil du Trésor, volume Ressources humaines, chapitres 1-13.
- Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, articles 3-12 et 21.
- Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives à la présente annexe doivent être adressées à l'Agent négociateur ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de la présente annexe au Groupe de gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou au bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

**

1.1.3 Les ministères établissent, au besoin, des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un-e employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit ou ladite employé-e par écrit.

La lettre doit indiquer si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée,
  ou
- l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 de la présente annexe car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre doit préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique.

**

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois (3) options expliquées à la partie VI de la présente annexe et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un-e employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.3 de la présente annexe à l'employé-e.

1.1.10 Les ministères informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmettent les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Les ministères informent et consultent les représentants de l'Agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé-e est apte à être nommé à un poste. S'il ne l'est pas, il informe ce dernier et l'Agent négociateur de sa recommandation et fait parvenir à l'employé-e-même copie de la recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé-e qu'il peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par la présente annexe, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé-e.

1.1.13 Le ministère d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.14 Les ministères informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'annexe « E » sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention s'applique.

1.1.15 Les administrateurs généraux appliquent la présente annexe de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un-e employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.16 Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.17 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.18 Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.19 Les ministères d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

1.1.20 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
  ou
- qu'il n'y ait localement aucun-e employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.21 Le ministère d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation.

1.1.22 Aux fins de la directive sur la réinstallation, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément à la présente annexe sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.23 Aux fins de la directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.24 Pour la période de priorité d'excédentaire, les ministères d'attache prennent à leur charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.25 Lorsqu'un-e employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé-e.

1.1.26 Les ministères protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu de la présente annexe.

1.1.27 Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu de la présente annexe, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

1.1.28 Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.29 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.30 Les ministères peuvent mettre un-e employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

1.1.31 Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

**

1.1.32 Les ministères donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise au président de Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN.

1.1.33 Si un-e employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.34 Les ministères doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.35 Les ministères fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un-e employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
b. l'annexe sur le réaménagement des effectifs;
c. le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
e. la préparation à une entrevue avec la CFP;
f. les droits et obligations de l'employé-e;
g. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple, la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
h. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
i. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
j. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;

**

k. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
l. les Centres de ressources humaines et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
m. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
et
o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;

**

p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par le syndicat en ce qui concerne l'application de la présente annexe.

1.1.36 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères d'accueil.

1.1.37 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans la présente annexe, et ils s'y ajoutent.

1.1.38 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte de la présente annexe est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

a. d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties, et
b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employé-e-s excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

1.3.2 Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

1.3.3 La CFP fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

1.3.4 Lorsque des ministères n'appliquent pas la présente annexe de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employé-e-s, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.3.5 Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

1.3.6 La CFP fournit aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

1.3.7 La CFP fournit directement à l'Agent négociateur des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports à l'Agent négociateur.

1.3.8 La Commission de la fonction publique décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un-e employé-e ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé-e ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Agent négociateur de sa décision.

1.3.9 Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

1.3.11 La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Agent négociateur, dans les cas où l'employé-e ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Agent négociateur en ce qui concerne l'application de la présente annexe.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI de la présente annexe :

a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère et avec la CFP, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
c. de fournir promptement au ministère d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
d. de s'assurer que la CFP et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire, les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

a. envisager les options faites à la partie VI de la présente annexe;

**

b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère

2.1.1 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par la présente annexe, le ministère responsable informe confidentiellement le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre-vingt-seize (96) heures avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

2.2.1 Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1 ci-dessus, et au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce du réaménagement, le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Direction de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le premier dirigeant de l'Agent négociateur. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options de la partie 6.3 de la présente annexe.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

3.1.4 Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un-e employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI de la présente annexe.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

a. à un poste vacant,
   ou
b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 La CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans, à moins que les frais ne puissent être absorbés, auquel cas l'approbation préalable du Secrétariat du Conseil du Trésor est nécessaire, à la suite de l'examen du plan de recyclage par la CFP.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;
   et
b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation de la CFP, pourvu :

a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;
et
d. que le ministère d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par la CFP est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu de la présente annexe sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1. Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

**

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 de la présente annexe pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit.

**

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

**

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai au président de Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

**

6.2 Programmes de départ volontaire

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq (5) employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire.

C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;
E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, Ci et Cii;
G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI de la présente annexe.

**

6.3.3

a) Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale de la fonction publique.
b) Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1(b) ou du sous-alinéa 6.4.1(c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un-e employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de la fonction publique.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.6 L'employé-e optant qui prend la place d'un-e employé-e non touché doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un-e employé-e optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employé-e-s des mêmes groupes et niveau. Deux (2) employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme

équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.3.8 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux (2) postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

**

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

a. Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

   Lorsqu'un-e employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.

   Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un-e employé-e excédentaire et l'Employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un-e employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

   ou

**

b. Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé-e, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

   ou

**

c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille dollars (15 000 $) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinent, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

   i. choisit de démissionner de la fonction publique et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité, le jour de sa cessation d'emploi; ou

   ii. reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la Loi sur la pension de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c).

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'annexe sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.4.6 L'employé-e optant choisit l'option b) ou c) ci-dessus a droit à au plus à mille dollars (1 000 $) pour des services de counseling eu égard à son potentiel de réembauche ou de retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

**

6.4.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est soit renommé à un poste à la fonction publique du Canada, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 L'administrateur général doit s'assurer que le versement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé-e peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.9 Si un-e employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.10 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, soit embauchée par le nouvel Employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

a. dans des régions éloignées du pays,
   ou
b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs,
   ou
c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de la fonction publique :

a. sont réinstallées ailleurs,
   et
b. que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,
   et
c. que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

a. lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
b. lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel Employeur;
   et
c. lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel Employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

a. traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
b. rentabilité et disponibilité des ressources;
   et

c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

Les parties reconnaissent :

1. le besoin de l'Agent négociateur de représenter les employé-e-s au cours du processus de transition;
2. le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de la fonction publique.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services**

(alternative delivery initiative) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de la fonction publique à une entité ou corporation qui constitue un Employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable**

(reasonable job offer) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel Employeur, qui satisfait aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e**

(termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)f) de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP).

7.2 Généralités

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Agent négociateur de leur intention.

L'avis à l'Agent négociateur comprendra :

a. le programme à l'étude pour la DMPS,
b. la raison de la DMPS,
   et
c. le genre d'approche anticipée (par exemple, transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et des éléments. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin d'effectuer des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire, les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de proposition (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c'est-à-dire, les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des Employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations Employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions de la présente annexe, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel Employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions de la présente annexe ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. **Catégorie 1 (maintien intégral)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel Employeur;

ii. la reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;

iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;

iv. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel Employeur;

v. la protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;

vi. la liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel Employeur.

b. **Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel Employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;

ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel Employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;

iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;

iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel Employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;

v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;

vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. **Catégorie 3 (maintien moindre)**

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel Employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel Employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel Employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel Employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux Employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par la présente annexe (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel Employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel Employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel Employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties de la présente annexe.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel Employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans la fonction publique et celui du nouvel Employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'annexe

7.6.1 Les dispositions de la partie II : avis officiel, et de l'article 6.4 : prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un-e employé-e qui refuse une offre d'emploi satisfaisant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par la présente annexe (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel Employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel Employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et la rémunération applicable au poste du nouvel Employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel Employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel Employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingt pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et celle applicable au poste du nouvel Employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel Employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel Employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel Employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel Employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel Employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel Employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un (1) an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait dans la fonction publique et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel Employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel Employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée par le nouvel Employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel Employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel Employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 33.05(b) ou (c) de l'annexe J touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

a. les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites,
b. les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées avant la date du transfert à un autre Employeur du secteur public non fédéral,
c. l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1, ou

d. dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel Employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel Employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans la fonction publique prend fin.

Annexe A : énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel Employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel Employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel Employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension, ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel Employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel Employeur de verser les coûts de l'Employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel Employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel Employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus en vertu du régime de la LPFP.

Annexe B : mesure de soutien à la transition

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28

5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40

34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	7
45	4

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

** Annexe « C »

Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

À compter du 1er janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.

L'Employeur convient à cause des besoins particuliers du Service correctionnel du Canada, pendant la durée de la convention collective du groupe des services correctionnels, de l'interprétation et de l'application suivantes de l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires.

1. L'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires n'est pas payée lorsque l'employé-e reçoit un ou des repas aux frais du ministère.
2. Le « repas gratuit » qui doit être fourni à la place de l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires désigne un repas complet préparé dans l'établissement où l'employé-e est en poste.
3. Un casse-croûte ou des sandwiches ne sont pas considérés par l'Employeur comme un repas complet.

4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 21.15, lorsqu'il y a une probabilité raisonnable qu'un-e employé-e travaille pendant le poste complet de huit (8) heures supplémentaires, la première (1ère) pause-repas d'une demi-heure (1/2) doit être accordée avant qu'il effectue les trois (3) premières heures supplémentaires et la seconde pause-repas d'une demi-heure (1/2) doit être accordée après qu'il a effectué environ quatre (4) heures supplémentaires.
5. Lorsque l'employé-e doit effectuer des heures supplémentaires un jour de repos ou dans le cas d'un-e travailleur se de jour travaille un jour férié désigné payé, les dispositions du paragraphe 21.15 et de l'accord énoncé dans la présente lettre ne s'appliquent qu'en ce qui a trait aux heures supplémentaires effectuées sans préavis en sus des heures supplémentaires prévues pour ce jour-là.

**

6. Nonobstant les paragraphes qui précèdent, lorsque l'Employeur ne peut pas accorder à l'employé-e une période raisonnable de temps libre payé aux fins d'une pause-repas pendant les heures supplémentaires, que les quarts en temps supplémentaire soient contigus ou non, l'employé-e touche, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux des heures supplémentaires du quart effectué.

Annexe « D »

Escorter des détenus

L'Employeur convient des dispositions suivantes pendant la durée de la convention collective des agents correctionnels :

1. Dans la mesure du possible, l'Employeur s'efforce d'éviter de demander aux agents correctionnels d'escorter des détenus en dehors de leurs jours normaux de travail.
2. Lorsqu'un agent est tenu d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est rémunéré comme suit :

    a. la totalité de la période pendant laquelle il escorte ou surveille le détenu est considérée comme du temps de travail pour lequel il est rémunéré au taux des heures normales et/ou des heures supplémentaires applicables;
    b. s'il est tenu d'escorter des détenus en dehors de ses heures normales de travail, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicables;
    c. s'il escorte un détenu pendant une période inférieure à la durée de son quart, il reçoit sa rémunération normale de la journée. Cependant, dans ces cas-là, le cas échéant, il est tenu de remplir les fonctions d'un autre agent correctionnel pendant le reste de la période du quart;
    d. les travailleurs de jour un jour de fête légale et tous les employé-e-s un jour de repos sont rémunérés au taux des heures supplémentaires applicables pour les heures effectivement effectuées, le montant payé ne devant en aucun cas être inférieur à l'équivalent de huit (8) heures au taux des heures normales;
    e. toutes les heures comprises entre l'heure d'entrée au travail et l'heure du retour à l'établissement sont considérées comme des heures de travail lorsqu'elles sont consécutives et non interrompues par un arrêt pour la nuit pour une période de repos appropriée;

f. lorsque son voyage est interrompu par un arrêt pour la nuit, il est rémunéré jusqu'à l'heure de son arrivée à destination, y compris le temps normal nécessaire pour se rendre à un hôtel, et il est rémunéré pour son temps normal de déplacement entre l'hôtel et son point de départ. Ainsi, toutes les heures comprises entre le moment normal de son inscription à l'hôtel et l'heure à laquelle il l'a quitté ne sont pas considérées comme des heures de travail;
g. pour son voyage de l'aller ou de retour, sans détenu, il est rémunéré pour ses heures régulières de travail comme s'il avait travaillé; le temps de voyage supplémentaire étant rémunéré au taux des heures supplémentaires applicables pour un maximum de huit (8) heures.
h. pendant son voyage de retour après un arrêt pour la nuit et qu'il escorte un détenu, il est rémunéré conformément à l'alinéa a) ci-dessus;
i. lorsque l'agent correctionnel qui a escorté un détenu en dehors de la région de son lieu d'affectation ne dispose pas d'une période de repos raisonnable entre la fin de son travail d'escorte et le début de son poste suivant à l'horaire, il n'est pas tenu de travailler ce jour-là; cependant, il touche la rémunération pour cette journée et les huit (8) heures sont déduites de la rémunération gagnée pendant la période d'escorte.

3. Lorsque l'agent est tenu d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est assujetti aux conditions de voyage suivantes :

   a. les dépenses raisonnables engagées, selon la définition habituelle de l'Employeur, lui sont remboursées;
   b. s'il est tenu d'escorter un détenu pendant un voyage d'une durée minimale de neuf (9) heures, il bénéficie d'une période d'arrêt pour la nuit lorsqu'on prévoit qu'il s'écoulera plus de douze (12) heures entre l'heure de départ de l'établissement et l'heure de retour;
   c. lorsqu'on prévoit qu'il peut devoir conduire plus de quatre-vingts (80) kilomètres [cinquante (50) milles] un jour quelconque, en sus du nombre de kilomètres normalement établi par l'Employeur, il bénéficie d'un arrêt pour la nuit.

4. Lorsqu'un agent correctionnel est responsable d'escorter un détenu, le Service correctionnel du Canada (SCC) lui remet, avant le départ de l'escorte, la somme d'argent nécessaire pour couvrir ses dépenses autorisées ainsi que celles du détenu.

** Annexe « E »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) quant à l'exclusion des postes de niveau CX-4

Le Service correctionnel du Canada et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) conviennent de ce qui suit :

Pour la durée de la présente convention collective, il y aura une dérogation générale à l'effet d'exclure tout poste dont la classification est CX-4 faisant partie de l'unité de négociation décrite comme étant « tous les fonctionnaires de l'Employeur compris dans le groupe Services correctionnels, tel que défini dans la partie 1 de la Gazette du Canada du 27 mars 1999. »

Pour plus de précision, à compter de la date de signature de la présente convention collective, l'ensemble des conditions d'emploi contenues à cette convention s'appliquera à tout poste dont la classification est CX-03 et qui était auparavant sujet à ce protocole d'entente.

Annexe « F »

Contribution à Fondaction

Définition

Fondaction s'entend du Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi, une compagnie constituée au Québec par dépôt de statuts le 22 juin 1995, conformément à la Loi constituant le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi (L.Q. C-48).

1. L'Employeur convient d'offrir aux employé-e-s la possibilité de contribuer, au moyen d'une retenue à la source sur leur traitement, à Fondaction. L'employé-e peut demander de se prévaloir de la réduction d'impôt immédiate permise à la source.
2. Toute retenue effectuée en vertu du point 1 de la présente annexe sera sujette aux modalités convenues par l'Employeur en vertu de la Loi constituant le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi (L.Q. C-48).

Annexe « G »

Retrait des fonctions en attendant le résultat d'enquêtes disciplinaires relatives à des incidents impliquant des détenus ou détenues

1. Lorsqu'un-e employé-e est relevé de ses fonctions en attendant le résultat d'une enquête disciplinaire relativement à un incident impliquant un délinquant, l'employé-e peut être affecté à d'autres fonctions avec rémunération ou retiré de son lieu normal de travail avec rémunération en attendant le résultat de l'enquête disciplinaire, à la condition que l'employé-e collabore entièrement à l'enquête en assistant aux entrevues et aux auditions sans délais indus. Le refus d'assister aux entrevues et aux auditions sans délais indus donne lieu à l'interruption de la rémunération tant que l'enquête n'est pas terminée.
2. Les parties conviennent que le guide des gestionnaires pour la discipline du personnel donne les directives applicables à la réaffectation de l'employé-e à d'autres fonctions ou au retrait de l'employé-e de son lieu normal de travail. Les parties s'engagent à tenir des consultations significatives advenant que l'on envisage des modifications au guide des gestionnaires pour la discipline du personnel.

** Annexe « H »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (UCCO-SACC-CSN) concernant le préavis de modification à un quart de travail

Le présent protocole d'entente confirme l'entente intervenue par les parties lors des négociations concernant la collaboration entre le Service correctionnel du Canada (le ministère) et UCCO-SACC-CSN pour examiner le dossier du préavis en cas de modification à un quart de travail en vertu de l'alinéa 21.03d) de la convention collective.

Le ministère et UCCO-SACC-CSN s'entendent pour débuter les discussions dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective afin de développer le mandat pour un projet au sujet de la modification du préavis de modification à un quart de travail en vertu de l'alinéa 21.03d).

Annexe « I »

Liste des établissements qui n'ont pas ou qui partagent un local syndical

- Grierson Centre
- Edmonton Institution for Women
- Willow Cree
- Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci

** Annexe « J »

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

La présente annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et le Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite) à compter du 5 novembre 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 33 : indemnité de départ

À compter du 5 novembre 2013, les alinéas 33.01b) et d) sont supprimés de la convention collective.

33.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 33.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a. **Mise en disponibilité**

i. Dans le cas d'une première (1ère) mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1ère) année complète d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 33.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé-e en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d. **Retraite**

i. Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, ou

ii. dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il était un cotisant en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e. **Décès**
En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f. **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

ii. Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

33.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à l'article 33.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 33.04 à 33.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

33.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct

L'employé e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 33.01b) (avant le 5 novembre 2013) ou des paragraphes 33.04 à 33.07 (à compter du 5 novembre 2013).

33.04 Fin de l'indemnité de départ

Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, les employé-es nommé(s) pour une durée indéterminée ont droit dès le 5 novembre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

33.05 Options

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 5 novembre 2013,
ou
b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale,
ou
c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 33.06c).

33.06 Choix de l'option

a. L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
b. L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 33.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 33.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 33.05b).
d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 33.06b) sera réputé avoir choisi l'option 33.05b).

33.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé(e) dans un poste de l'unité de négociation CX à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation CX lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 33.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

a. Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, à la date où un employé-e nommé(e) pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 5 novembre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
b. Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, à la date où un employé-e nommé(e) pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 5 novembre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de

départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

c. L'employé-e qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 33.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 33.07c) sera réputé avoir choisi l'option 33.05b).

Annexe « K »

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) concernant l'établissement efficace des horaires pour le service correctionnel du Canada (SCC)

Principes pour l'établissement efficace des horaires

Voici les quatre (4) principes de base régissant l'établissement efficace des horaires qui permettront au Service correctionnel du Canada (SCC) de combler ses besoins opérationnels.

1. **Des horaires économiques** - Établir des horaires de quarts de travail de façon économique en tenant compte des ressources financées existantes.
2. **Des horaires axés sur les opérations** - Établir des horaires de quarts de travail permettant d'affecter des ressources à toutes les activités de sécurité connues.
3. **Des horaires conformes à la convention collective** - Établir des horaires de quarts qui respectent toutes les dispositions de la convention collective.
4. **Processus** - Avant que les horaires de quarts de travail ne prennent effet, s'assurer d'obtenir l'approbation du comité national en ce qui concerne les horaires de quarts et les modifications des horaires de quarts présentés par le comité local.

Régles pour l'établissement efficace des horaires

Les règles suivantes ont été établies pour offrir des solutions durables à tous les intervenants et permettre l'établissement d'horaires qui tiennent compte des besoins opérationnels de l'organisation et de la qualité de vie des employé-e-s qui travaillent en milieu correctionnel.

A) Horaires de quarts de huit virgule cinq (8,5) heures (Paragraphe 21.02)

Établir des horaires de quarts de travail permettant d'affecter des employé-e-s selon les heures de travail prévues dans la convention collective.

Établir des horaires de quarts de travail qui répondent aux besoins opérationnels de l'établissement. Les besoins opérationnels actuels nécessitent des activités de sécurité de huit (8), seize (16) et vingt-quatre (24) heures et les horaires de quarts de travail doivent être établis en conséquence.

Affecter les employé-e-s aux besoins opérationnels connus. Pour les horaires de quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures, il devrait y avoir uniquement des quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures pour les activités correctionnelles de huit (8) heures.

Pour maximiser l'utilisation des postes de remplacement, il ne devrait pas y avoir de chevauchement dans les horaires de quarts de travail. Il devrait y avoir une répartition équitable des postes de remplacement pour chaque jour de la semaine, c'est-à-dire des postes de remplacement de huit virgule cinq (8,5) heures pour des activités correctionnelles de huit (8) heures.

Le processus d'affectation des employé-e-s à des horaires de quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures doit être établi d'un commun accord au niveau du comité local patronal/syndical. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur un système de classement des priorités, les responsables de l'établissement devront désigner, parmi tous les employé-e-s intéressés par le poste qui satisfont aux exigences établies, celui qui a accumulé le plus grand nombre d'années de service à titre d'agent correctionnel.

B) Horaire de quarts de travail modifié (article 34)

Établir des horaires de quarts de travail permettant d'affecter des employé-e-s selon les heures de travail prévues dans la convention collective.

Établir des horaires de quarts de travail qui permettent de répondre aux besoins opérationnels de l'établissement. Les besoins opérationnels actuels nécessitent des activités de sécurité de huit (8), seize (16) et vingt-quatre (24) heures et les horaires de quarts de travail doivent être établis en conséquence.

Affecter les employé-e-s aux besoins opérationnels connus. Par exemple : pour les horaires de de quarts de travail de douze virgule sept cinq (12,75) heures, la majorité des quarts doivent compter douze virgule sept cinq (12,75) heures pour les activités correctionnelles de douze (12) heures.

Pour maximiser l'utilisation des postes de remplacement, il ne devrait pas y avoir de chevauchement dans les horaires de quarts de travail. Il devrait y avoir une répartition équitable des postes de remplacement pour chaque jour de la semaine, c'est-à-dire des postes de remplacement de douze virgule sept cinq (12,75) heures pour des activités correctionnelles de douze (12) heures.

Les employé-e-s qui ont un horaire de quarts de travail modifié de douze (12) heures ou plus ne devraient pas être affectés à plus de quatre (4) quarts de travail consécutifs.

Les employé-e-s qui ont un horaire de quarts de travail modifié comportant un quart de travail de seize (16) heures devraient normalement être affectés à un seul quart de travail de seize (16) heures par cycle.

Le processus d'affectation des employé-e-s à un horaire de quarts de travail modifié doit être établi d'un commun accord au niveau du comité local patronal/syndical. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur un système de classement des priorités, les responsables de l'établissement

devront désigner, parmi tous les employé-e-s intéressés par le poste qui satisfont aux exigences établies, celui qui a accumulé le plus grand nombre d'années de service à titre d'agent correctionnel.

Processus d'approbation et de modification des horaires

Les horaires de quarts de travail devront être examinés et approuvés par le comité national chargé de surveiller les horaires de quarts de travail avant d'être mis en application dans un établissement. Le comité national vérifiera si les principes susmentionnés ont été respectés et pris en considération dans les horaires de quarts de travail. Si les horaires de quarts de travail ne respectent pas les principes, leur mise en application ne sera pas approuvée et ils seront renvoyés à l'échelon local pour que des modifications y soient apportées.

Après avoir été approuvé et mis en application, un horaire de quarts de travail pourra uniquement être modifié d'un commun accord des parties patronale et syndicale locales et après avoir été examiné et approuvé par le comité national. Toutefois, lorsque le niveau de sécurité de l'établissement change ou qu'un changement organisationnel est apporté (par exemple, nombre de postes approuvés, heures d'ouverture des postes, classification ou type de postes aux fins du déploiement), l'horaire de quarts de travail sera soumis à nouveau au comité national, qui déterminera s'il est conforme aux principes qui précèdent. Le comité national examinera chaque année les horaires de quarts de travail en vigueur dans un établissement afin de veiller à ce qu'ils soient toujours conformes aux principes qui précèdent.

Composition des comités

Comité national :

Deux (2) représentants de l'Employeur
Deux (2) représentants du Syndicat

Comités locaux - au moins :

Un (1) représentant de l'Employeur
Un (1) représentant du Syndicat

Annexe « L »

Protocole d'entente

Généralités

1. Le présent protocole d'accord annule et remplace le protocole d'accord conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 9 juin 1978.
2. Le présent protocole d'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
3. Le présent protocole d'accord prévaut sur le Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition lorsque celui-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.

4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. À compter du 13 décembre 1981, le présent protocole d'accord fera partie intégrante de toutes les conventions collectives auxquelles l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor seront parties.

Partie I

Partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, parés l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

Note : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.
2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible de l'ancien niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable du nouveau niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément aux règlements sur la rémunération avec effet rétroactif.
3.
    a. L'employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et (ou) du niveau de son ancien poste.
    b. Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
4. Les employés touchés par les dispositions du paragraphe 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition de la Directive sur les conditions d'emploi) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

Partie II

La partie II du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, à la date d'entrée en vigueur de ce protocole, sont rémunérés selon des taux de retenue.

1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à 100 % de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujetti à un régime de rémunération au rendement, le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.
2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu de paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.

Signée à Ottawa, le 9e jour du mois de février 1982.